OSP S.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01

(Parte generale)

INDICE

Matrici delle revisioni e descrizione modifiche **4**

Matrice indicante lo stato di revisione delle sezioni del Manuale **5**

Definizioni **6**

1. Il D.lgs. 231/2001 e il modello 231

1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti *ex* D.lgs. 231/2001 7

1.1.2 Criterio oggettivo di imputazione: I Soggetti 8

1.1.3 Criterio oggettivo di imputazione: Interesse o vantaggio dell'Ente 9

1.2 Quadro sanzionatorio e Sistema premiale *ex* D.lgs. 231/2001 9

1.3 I reati presupposto e la funzione esimente del Modello 10

1.4 I requisiti del Modello 231 11

2. O.S.P. S.r.l. – Operazione e Servizi Portuali

2.1 O.S.P. S.r.l. 12

2.2 Struttura organizzativa 13

2.3 Corporate Governance 14

3. Il Modello 231 di O.S.P. S.r.l

3.1 Il MOG adottato: struttura e metodologia 14

3.2 Sistema di controllo interno e principi generali 16

3.3 Codice etico 18

4. **Comunicazione, formazione e diffusione del Modello**

4.1 Destinatari del Modello 231 19

4.2 Informazione e Formazione 19

5. **L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001**

5.1 L'Organismo di Vigilanza 20

5.2 Flussi informativi da e verso l'OdV 21

5.3 L'OdV e il Sistema di whistleblowing 22

6. Sistema sanzionatorio di O.S.P. S.r.l.

6.1 L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare 23

6.2 La struttura del Sistema Disciplinare 23

Si allegano:

Allegato A: Descrizione dettagliata dei Reati 231

Allegato B: Analisi dei rischi

Allegato C: Codice etico

Allegato D: Sistema disciplinare

Allegato E: Statuto dell'OdV

Allegato F: Regolamento dell'OdV

Allegato G: Flussi Informativi

Allegato H: Organigramma aziendale

Allegato I: Protocolli 231

Matrici delle revisioni e descrizione modifiche

Rev.	Data	Descrizione delle principali modifiche	Motivo delle modifiche
0	03-02-21	1°Stesura	Redazione del modello

Matrice indicante lo stato di revisione delle sezioni del Modello

	Indice di Revisione										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sezioni Modello											
Sezione 1	03/02/21										
Sezione 2	03/02/21										
Sezione 3	03/02/21										
Sezione 4	03/02/21										
Sezione 5	03/02/21										
Sezione 6	03/02/2021										

DEFINIZIONI

- **Attività sensibili:** Attività svolte da una Società nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione di reati;
- **Codice etico:** documento adottato dalla Società che definisce un complesso di norme etiche e sociali alle quali gli esponenti aziendali e i soggetti terzi devono attenersi;
- **Destinatari:** Organi Sociali, la Società di Revisione, Personale - Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti - e Terzi;
- **Mappatura**: rilevazione dei processi e dei ruoli aziendali che in via teorica potrebbero essere attività e attori della commissione dei reati presupposto *ex* D. Lgs. 231/01;
- **Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D. Lgs. 231/01, adottato dalla Società;
- **Organismo di Vigilanza o "OdV**": organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello da parte dei desinari e al relativo aggiornamento;
- **Processi aziendali sensibili:** processi aziendali o attività della Società dove, per le loro caratteristiche, possono in via teorica realizzarsi i reati presupposto;
- **Protocolli**: si tratta di procedure e misure atte a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- **Reati presupposto**: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001 e da cui può derivare l'applicazione a carico dell'ente di sanzioni amministrative;
- **Risk Assessment:** Il Risk Assessment o Valutazione del rischio può essere definito come processo di stima dei fattori di rischio associati a specifiche attività di una organizzazione;
- **Sistema Disciplinare:** Sistema che regola le condotte legate ai possibili casi di violazione del Modello, le sanzioni astrattamente comminabili, il procedimento di irrogazione ed applicazione;
- **Società**: Ente titolare del presente Modello.

1. Il D.lgs. 231/2001 e il modello 231

1.1 La responsabilità amministrativa degli enti *ex* D.lgs. 231/2001

L'introduzione di una responsabilità diretta in capo agli enti nasce dall'esigenza di colpire, oltre all'autore del reato, l'ente collettivo che potrebbe trarre vantaggio o interesse dall'illecito commesso. Lo scopo è combattere la criminalità di impresa e responsabilizzare gli enti ad agire con correttezza nel mercato. In Italia, l'introduzione di questa nuova forma di responsabilità è avvenuta con il D.lgs. 231/2001 sulla base della legge delega n. 300/2000 che ha ratificato e dato esecuzione a diverse Convenzioni internazionali tra cui: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (26/7/1995)144, alla Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea (26/5/1997) e alla Convenzione O.C.S.E. sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (17/12/1997).

La responsabilità da reato degli enti rappresenta nel panorama italiano una novità che supera il principio "*societas delinquere non potest*" lasciando spazio al brocardo "*societas puniri potest*"[1]. Il legislatore del 2001 ha sottolineato come l'ente sia normativamente capace di azione, idea portata avanti dal paradigma organicistico per il quale "le azioni dei soggetti che agiscono in qualità di organi dell'ente sono da ritenere azioni dell'ente". Inoltre, il rimprovero mosso all'ente poggia le basi sulla "colpa d'organizzazione", che consiste nell'omessa predisposizione di un insieme di accorgimenti preventivi idonei ad evitare la commissione del reato presupposto[2]. L'organizzazione dovrebbe dotarsi dei c.d. "modelli organizzativi", volti a minimizzare il rischio reato. Si configura, quindi, la responsabilità propria dell'ente o per la scelta di disorganizzazione, che ha comportato un aumento del rischio-reato a causa dell'assenza del modello organizzativo, o per l'inidoneità di tali modelli. Una responsabilità autonoma rispetto a quella della persona fisica autrice del reato, autonomia sancita dall'art. 8 co.1 lett. a il quale afferma che: "*La responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile*". Infatti, la suddetta responsabilità si aggiunge a quella (penale e/o civile) della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Ci troviamo di fronte a un genere di responsabilità originale basata su presupposti specifici:

- Commissione di un reato presupposto presente nel d.lgs. 231/2001 o sue successive integrazioni;

[1] Cass. Pen., sez. II, 20.12.2005, n. 3651: Il D.lgs 231/01, sanzionando la persona giuridica in via autonoma e diretta con le forme del processo penale si differenzia dalle preesistenti sanzioni irrogabili agli enti, così da sancire la morte del dogma "societas delinquere non potest". E ciò perché, ad onta del nomen iuris, la nuova responsabilità, nominalmente amministrativa, dissimula la sua natura squisitamente penale; forse sottaciuta per non aprire delicati conflitti con i dogmi personalistici dell'imputazione criminale, di rango costituzionale (art. 27 Cost.) […]

[2] Il reato presupposto è un fatto criminoso che rappresenta, a sua volta, la condizione per la commissione di un altro reato; un esempio è il riciclaggio dove "chiunque sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo è punito con la reclusione da quattro a dodici anni". In questo caso, il delitto non colposo di cui parla la norma costituisce il reato presupposto del riciclaggio. In alcuni casi, poi, il reato presupposto rappresenta l'illecito penale dal quale far scaturire una forma di responsabilità diversa, come quella degli enti ai sensi del Decreto 231 poiché si pone come presupposto necessario per la responsabilità della persona giuridica.

- Reato commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente stesso o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo; persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (criterio soggettivo di imputazione);
- Reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente (criterio oggettivo di imputazione).

1.1.2 Criterio soggettivo di imputazione: I soggetti

I soggetti alla cui azione criminosa il decreto associa il sorgere della responsabilità in capo all'ente, devono essere legati alla società da un rapporto funzionale o di dipendenza. In particolare, l'art. 5 del D.lgs. 231/2001 individua:

- I soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale, cosiddetti "apicali";
- I soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e apicali;
- I soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo dell'ente.

Il legislatore ha dato rilievo anche alle situazioni "di fatto", cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (deleghe, procure, ecc).

La distinzione tra apicali e sottoposti, operata dagli artt. 6 e 7, è importante per le differenze che comporta dal punto di vista processuale. Infatti, nel caso in cui a compiere il reato sia stato un apicale, ricade sull'ente l'onere di provare la circostanza esimente, provando che:

- L'organo dirigente, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi idonei a prevenire reati come quelli verificatesi;
- La vigilanza sul modello e sul suo aggiornamento è stata affidata a un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- Non c'è stata nessuna mancanza nella vigilanza da parte dell'organo di controllo;
- L'autore del reato ha fraudolentemente eluso il modello.

Nel caso in cui l'autore del reato presupposto sia un sottoposto all'altrui direzione, l'onere di provare la responsabilità dell'ente ricade sul Pubblico Ministero. In questo caso, la responsabilità risiede in un deficit organizzativo dell'ente, ovvero nell'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza che ha reso possibile la commissione del reato (c.d. colpa d'organizzazione). Tuttavia, come affermato nel II comma dell'art. 7, "*è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.Lgs 231/2001) se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.1.3 Criterio oggettivo di imputazione: Interesse e/o vantaggio

Oltre alla commissione del reato presupposto da parte di un apicale o sottoposto, occorre che l'ente tragga un interesse o vantaggio per configurare una responsabilità dello stesso. Questi due requisiti, c.d. criteri oggettivi di imputazione, sono autonomi l'uno dall'altro e non è richiesta la realizzazione contestuale per la responsabilità amministrativa. Come affermato dalla Corte di Cassazione[3] "*l'art. 5 esprime due concetti giuridicamente diversi*": l'interesse è soggetto ad una valutazione *ex ante* in quanto può arrestarsi alla mera potenzialità, quindi il giudice dovrà valutarlo nel momento dell'azione; il vantaggio è un criterio *ex-post* che si concretizza in un beneficio patrimonialmente misurabile.

In caso di reati colposi, ad esempio quelli inerenti alla salute e sicurezza dei lavoratori, l'ente non ha il minimo interesse e non trae di certo beneficio dalla lesione o morte di un lavoratore; in questo caso è necessario far riferimento non all'evento ma alla condotta che lo ha causato. Come affermato dalla Corte di Cassazione[4]: "*Questi due criteri vanno letti come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione di strumenti di sicurezza o come incremento economico conseguente all'aumento di produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale*".

L'art. 5, comma 2, D.lgs. 231/2001 introduce la clausola di irresponsabilità dell'ente nel caso in cui i soggetti apicali o sottoposti abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 Quadro sanzionatorio e Sistema premiale *ex* D.lgs. 231/2001

Nel caso in cui l'ente venga dichiarato responsabile le conseguenze sanzionatorie sono diverse e possono essere pesanti. Il Decreto 231 introduce un sistema sanzionatorio originale imperniato sul doppio binario sanzione pecuniaria-sanzione interdittiva, dove la prima va sempre applicata in caso di accertata responsabilità dell'ente mentre la seconda solo nei casi più gravi.

Le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 co.2 sono:

- L'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- La sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- L'esclusione da agevolazioni finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- Il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Per applicare le sanzioni interdittive occorre che di esse vi sia esplicita previsione normativa nei reati presupposto, secondo il principio di legalità.

[3] Cassazione penale, Sez. II, 20 dicembre 2005, n. 3615.
[4] Cassazione Penale, Sez. 4, 16 luglio 2015, n. 31003.

A queste due misure, pecuniaria e interdittiva, si aggiunge la confisca obbligatoria del prezzo o del profitto di reato *ex* art. 19, sempre disposta con la sentenza di condanna, e la pubblicazione della sentenza *ex* art. 18, misura accessoria e discrezionale in quanto può essere disposta quando viene applicata una sanzione interdittiva. Nei casi più gravi, tra cui reiterazione di condanne e impresa illecita[5], è prevista l'applicazione in via definitiva di sanzioni interdittive.

Accanto alle misure sanzionatorie, il Legislatore ha previsto un sistema premiale di riduzione della sanzione pecuniaria[6] o sospensione delle misure cautelari e conversione della sanzione interdittiva[7] in pecuniaria a seguito di condotte riparatorie, risarcitorie e integrative da parte dell'Ente.

1.3 I reati presupposto e la funzione esimente del Modello

Il catalogo dei reati presupposto si è ampliato nel corso degli anni attraverso interventi legislativi che hanno esteso la responsabilità amministrativa degli enti. Da ultimo, il D.lgs. n.75/2020 ha ampliato il novero dei reati tributati e introdotti altri, tra cui il reato di contrabbando. Il catalogo ad oggi si presenta così:

- Delitti contro la Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24 bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24 ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro la fede pubblica (Art. 25 bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25 bis1, D.Lgs. n. 231/ 2001);
- Reati societari e corruzione tra privati (Art. 25 ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti di terrorismo (Art. 25 quater, D.Lgs. n. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25 quater1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies, D.Lgs. n. 231/2001);

---

[5] Per impresa illecita si intende quella stabilmente utilizzata, in tutto o in parte, allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati previsti dal Decreto 231.

[6] D.lgs. 231/2001 art. 12: "*La sanzione pecuniaria è ridotta della metà se a) l´autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l´ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;*
2. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l´ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
3. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi".

[7] Decreto 231 art. 17: "*Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:*
a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".

- Market abuse (Art. 25 sexies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime (Art. 25 septies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilita` di provenienza illecita (Art. 25 octies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25 novies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 decies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati ambientali (Art. 25 undecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.lgs. n. 231/2001);
- Reato di contrabbando (art. 25-sexiesdecies, D.lgs. 231/2001);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini];
- Reati transnazionali[8].

1.4 I requisiti del Modello 231

I modelli di gestione e controllo sono lo strumento previsto dal legislatore del 2001 per l'esenzione della responsabilità dell'ente a seguito della commissione di reati nel suo interesse o a vantaggio da parte di apicali e/o sottoposti, se adottati ed efficacemente attuati prima della consumazione del reato.

Il modello 231, così come definito dalla Relazione di accompagnamento al Decreto, è un modello comportamentale che, definendo regole, strumenti e condotte, è finalizzato alla riduzione del rischio di commissione di determinati reati, espressamente elencati. Questo strumento trova spazio nei primi articoli del d.lgs. 231/2001, l'art. 6 comma 2 chiarisce i requisiti che un modello deve avere:

a. Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

[8] Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale: Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309); Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43); Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.); Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.); Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).

b. *Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*

c. *Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*

d. *Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (*c.d. Organismo di Vigilanza*);*

e. *Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

I requisiti richiesti sono diventati più numerosi a seguito della L. 179/2017 che ha introdotto la previsione di uno o più canali che consentano ai soggetti apicali o sottoposti all'altrui direzione di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2 O.S.P. S.r.l. - Operazione e Servizi Portuali

2.1 O.S.P. S.r.l.

La "Operazioni e Servizi Portuali Palermo" è una Società a responsabilità limitata con sede in Palermo, via Calata Marinai D'Italia S.N., costituita nel 1995 e operativa dal 2004. La Società ha per oggetto l'attività di esercizio di impresa, in proprio e/o per conto terzi, nei settori delle operazioni portuali e dei servizi di interesse generale e dei servizi portuali. A tal fine, la società dovrà ottenere le necessarie autorizzazioni previste dalla Legge 84/1994 e successive modifiche e integrazioni. A titolo esemplificativo: imbarco, sbarco, trasbordo, deposito e movimento in genere delle merci e di ogni altro materiale e bene nell'ambito portuale, nonché la fornitura di tutti i servizi di terminal relativi; imbarco e sbarco di passeggeri e relative operazioni di assistenza; gestione di piazzali, parcheggi, accosti attrezzati per la sosta, il carico, lo scarico e la movimentazione di merci in contenitori nonché di autoveicoli e di autocarri compresi il magazzinaggio deposito e custodia doganale e non, gestione e vigilanza di parcheggi interni, esterni e strutture di supporto all'autotrasporto ed agli altri operatori ed utenti del settore commerciale e privato, con servizio di navette per il raccordo interno ed esterno, autonoleggio con e senza conducente, autolinea urbana e interurbana, autotrasporto di cose per conto terzi; gestione della stazione marittima e servizi di supporto ai passeggeri, a titolo esemplificativo servizio informazioni, biglietteria, bar, tavola calda, self-service, duty free, spacci, commercio al dettaglio di generi alimentari, generi di monopolio; servizi di illuminazione nell'ambito sia portuale che non, da intendersi come gestone degli impianti delle cabine di illuminazione, e le relative manutenzioni nonché la distribuzione di energia elettrica

ai concessionari, agli utenti portuali e alle unità navali; dei servizi di pulizia, raccolta rifiuti urbani e speciali con sversamento a discarica, relativa agli spazi, ai locali e alle infrastrutture comuni e presso i soggetti terzi (concessionari utenti, imprese portuali, navi); Derattizzazione, disinfestazione e simili; gestione della rete fognaria; pulizia e disinquinamento degli specchi acquei portuali, impianti, mezzi ed attrezzature in genere; prestazioni di servizi per la manutenzione ordinaria e straordinaria delle infrastrutture portuali inerenti la fascia demaniale, degli arredamenti e delle attrezzature fisse e mobili di banchine e di piazzale; la cura, l'impianto e la manutenzione del verde urbano-portuale; la gestione della pubblicità in porto e la gestione dell'info mobilità portuale; nonché prestazioni di servizi in genere connessi, inerenti, accessori o complementari alle attività portuali; gestione per conto proprio e/o di terzi di officine meccaniche per la revisione, riparazione e manutenzione di trattori, spazzatrici, veicoli, carrelli elevatori, gru di ogni genere, nonché manutenzione e riparazioni di contenitori di ogni tipo, gestione dell'acquedotto, studio, gestione, ammodernamento, ampliamento e realizzazione di cisterne e della rete idrica e relative manutenzioni, fornitura idrica alle navi in porto e in rada, ai concessionari ed agli utenti; forniture di acqua bunkeraggio in porto e in rada e gestione dei relativi depositi; manutenzione e riparazione impianti elettrici portuali e non, la gestione e la manutenzione di nastri trasportatori, attività ecologiche di pulizia e raccolta rifiuti, assistenza ai terminali oleodotti (Esso-Agip) per il servizio di antinquinamento.

Inoltre, a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, la Società è impegnata nell'attività di sanificazione presso abitazioni private, uffici, fabbriche, veicoli privati industriali e mezzi di trasporto pubblico.

La Società, in aggiunta, potrà compiere tutte le operazioni di natura commerciale, industriale, mobiliare e finanziaria ritenuto dall'organo amministrativo necessarie ed utili per il raggiungimento degli scopi sociali.

Dal settembre 2004 la società gestisce il parcheggio sito all'interno del porto a 50 m dalla Stazione Marittima e a due passi dal centro storico, aperto 24 ore su 24, dotandolo di un moderno impianto automatizzato, cassa automatica, in cui è possibile lasciare giorni le autovetture la cui custodia è assicurata. La Società ha aperto nel gennaio 2020 un Ufficio sito in Palermo, via Emerico Amari.

Nel 2020 la OSP si è aggiudicata il bando, pubblicato dall'*Autorità di sistema portuale del mare di Sicilia (Adsp)* – con la formula del *project financing* (finanza di progetto) – per la gestione ventennale dei servizi portuali di Palermo e Termini Imerese, come la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti, la gestione della rete elettrica, idrica e dei servizi di erogazione, parcheggi, pulizia e la manutenzione delle aree comuni.

2.2 Struttura organizzativa

Per quanto attiene alla struttura organizzativa si rimanda all'Allegato H redatto dalla Società nel suo ultimo stato di revisione.

La Società attualmente conta al suo interno un numero di dipendenti pari a quanto riportato nel proprio camerale in ultimo stato di revisione.

2.3 Corporate Governance

La "Operazioni e Servizi Portuali Palermo" è una Società a responsabilità limitata. Il capitale sociale è costituito da 20 Soci, di cui tre facenti parte del Consiglio di Amministrazione, che risulta così composto:

5 Amministratori

Presidente Consiglio Amministrazione	TODARO GIUSEPPE	Rappresentante dell'impresa
Vice Presidente Del Consiglio D'amministrazione	SPATARO LUCA	
Consigliere	LA MATTINA PIETRO	
Consigliere	RIENZI DANIELA	
Consigliere	FIGURA GIUSEPPE	

La Società non si è dotata di un Collegio Sindacale, ma l'Assemblea dei Soci in data 26.11.2019 ha nominato una Società di Revisione ai sensi dell'art. 2477 c.c., come si evidenzia da camerale in ultima revisione.

3 Il Modello 231 di O.S.P. S.r.l.

3.1 Il MOG adottato: struttura e metodologia

Il Modello della O.S.P. S.r.l. è costituito da una Parte Generale, incarnato dal presente documento, e da una Parte Speciale divisa a sua volta in più parti.

La Parte Generale, introdotta dal quadro normativo di riferimento, descrive i seguenti aspetti:

- La struttura organizzativa della O.S.P. S.r.l. e il sistema di corporate governance;
- La metodologia adottata per lo sviluppo del Modello e le fasi del Risk Assessment;
- Le attività previste per la formazione ed informazione dei destinatari del Modello;
- Le linee guida del sistema disciplinare;
- Criteri adottati per la designazione dell'Organismo di Vigilanza;

La Parte Speciale è, a sua volta, divisa in sette parti:

- Allegato A: Descrizione dettagliata di tutti i Reati 231;
- Allegato B: Analisi dei rischi per tipologia di reato;
- Allegato C: Sistema Disciplinare;
- Allegato D: Codice etico;
- Allegato E: Statuto dell'OdV;
- Allegato F: Regolamento dell'OdV;

- Allegato G: Flussi Informativi;
- Allegato H: Organigramma aziendale;
- Allegato I: Protocolli 231.

Per la costruzione del Modello si è tenuto conto delle indicazioni contenute nel documento Confindustria "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001*" del 2014.

L'approccio metodologico, per la redazione e implementazione del presente MOG, prevede diverse fasi:

- Il risk assessment, nucleo del Modello, consiste nell'individuazione di aree potenzialmente a rischio commissione di reati;
- Analisi del sistema di controlli, se esistente;
- Individuazione e implementazione di azioni volte a ridurre il rischio individuato;
- Predisposizione di Protocolli volti a disciplinare le attività individuate come rischiose;
- Elaborazione del Codice etico;
- Elaborazione di un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare comportamenti difformi rispetto a quanto previsto dal Modello e dal Codice etico;
- Redazione dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

A monte delle fasi suindicate, è stata condotta l'analisi del contesto e della documentazione esistente in O.S.P. S.r.l., tra cui visura camerale, statuto e atto costitutivo, elenco dei soggetti che gestiscono le principali attività, eventuali deleghe e procedure esistenti, eventuali Sistemi di Gestione, eventuali procedimenti amministrativi o penali riguardanti infrazioni o illeciti e quant'altro ritenuto utile per la fase preliminare. Successivamente, sulla base di quanto acquisito, avviene la "mappatura" dei rischi per le varie aree aziendali mediante l'identificazione delle funzioni aziendali di attività dove incorrono rischi potenziali di commissione del reato.

Le valutazioni dei "rischi reato 231" sono state condotte nell'ottica di individuare quali, tra i diversi reati presupposto, presentino, per loro natura, un rischio significativo di commissione nelle funzioni aziendali operanti nella Società e, pertanto, siano da sottoporre successivamente a ulteriore e specifico approfondimento di analisi *ex* D. Lgs. 231. Il rischio così evidenziato è considerato come "rischio lordo".

La fase successiva prevede la valutazione del sistema di controlli preventivi esistente (o "protocolli"), con un suo eventuale adeguamento qualora fosse insufficiente o addirittura una costruzione ex novo laddove l'ente ne fosse sprovvisto.

La valutazione del livello di rischio reato nell'ambito dei processi aziendali si basa su un indicatore qualitativo, secondo la scala alto-medio-basso, che tiene conto di due fattori fondamentali:

- P – Probabilità di accadimento;

- G – Gravità del rischio.

Tale impostazione è finalizzata ad apprezzare il cosiddetto "rischio netto". La probabilità di accadimento si valuta secondo una scala a tre valori: alto, medio e basso; la Gravità del rischio è valutata utilizzando una scalda basata su due valori: alta, ininfluente. La scala di valutazione complessiva del rischio netto utilizzata è basata su tre livelli di valutazione e precisamente:

- Rischio alto
- Rischio medio
- Rischio basso

Per l'Analisi dei rischi-reato si rinvia all'Allegato B.

3.2 Sistema di controllo interno e principi generali

Il sistema di controllo interno della Società si sostanzia nell'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure aziendali volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi nell'ambito della Società, a una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione. Il sistema di controllo, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale sana e corretta, coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse. In particolare, il sistema di controllo interno di O.S.P. S.r.l. si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- Codice etico
- La struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- Il sistema di deleghe e procure;
- Il sistema di procedure aziendali e istruzioni operative.

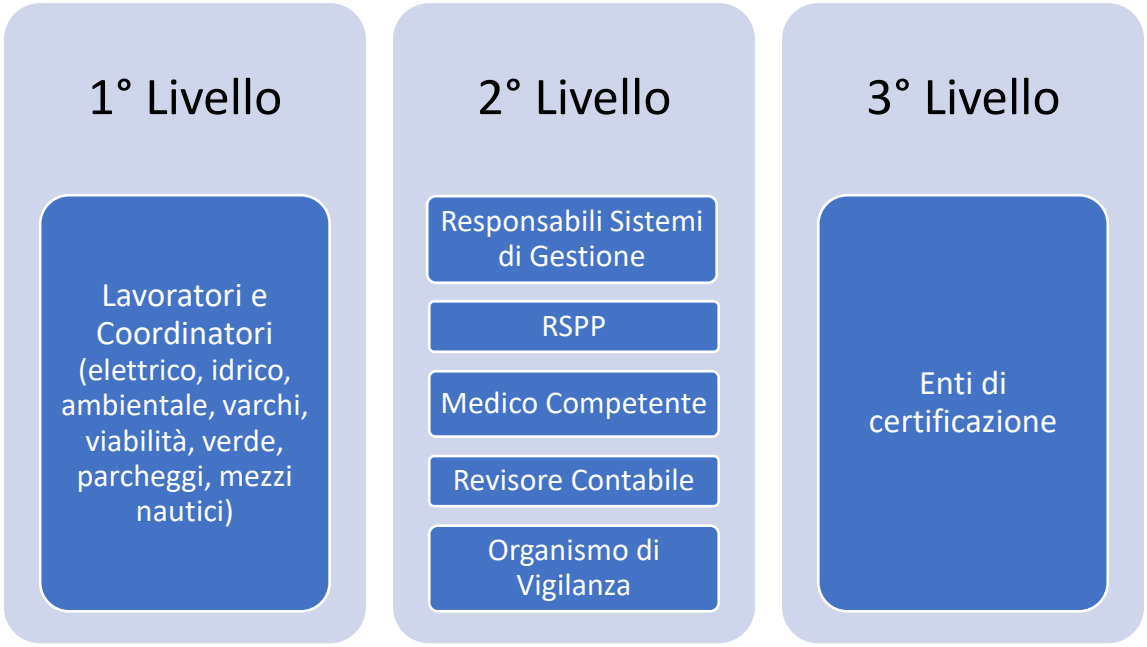
Ogni persona che fa parte dell'organizzazione della Società è parte integrante del suo sistema di controllo interno ed ha il dovere di contribuire, nell'ambito delle funzioni ed attività svolte, al suo corretto funzionamento.

All'interno della propria struttura organizzativa, la Società identifica i seguenti livelli di controllo:

- **Controlli di primo livello**: assicurano il corretto svolgimento delle operazioni e vengono effettuati dalle stesse funzioni o organi coinvolti nelle attività sensibili. Sono i cd. controlli di prima linea che consistono nelle verifiche svolte sia da chi mette in atto una determinata attività, sia da chi ne ha la responsabilità di supervisione, generalmente nell'ambito della stessa unità organizzativa o funzione.
- **Controlli di secondo livello**: perseguono lo scopo di verificare e gestire i diversi rischi insiti nell'attività aziendale, garantendo il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni e la conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di

autoregolamentazione. Nell'ambito dei sistemi di controllo inerenti il D.lgs. 231/2001, i controlli di secondo livello sono affidati all'Organismo di Vigilanza, nominato dall'organo amministrativo della Società, i cui compiti e attività sono meglio specificati nel seguito del presente documento, nonché dagli allegati del Modello adottati dalla Società;

- **Controlli di terzo livello**: finalizzati alla valutazione e verifica periodica della completezza, della funzionalità e dell'adeguatezza del sistema dei controlli interni. Essa è condotta nel continuo, in via periodica o per eccezioni, da strutture diverse e indipendenti da quelle produttive, anche attraverso verifiche in loco.



I quadro degli attori del sistema di controllo è completato dall'organo posto in posizione apicale nell'ambito della società. Nel dettaglio, si tratta del Consiglio di Amministrazione, quale organo di supervisione strategica.

Diversi sono i principi da applicare per un efficace controllo in ottica di prevenzione dei reati e corretto svolgimento delle attività aziendali. In particolare:

Tracciabilità e Trasparenza

Nel rispetto del principio di verificabilità, lo svolgimento di ogni processo deve risultare tracciabile, sia in termini di archiviazione documentale che a livello di sistemi informativi per permettere una verifica *ex-post*. Al fine di rispettare tale principio, è necessario costruire procedure formalizzate grazie alle quali ogni azione, operazione, transazione sia adeguatamente riscontrabile e documentata, con particolare riferimento ai processi decisionali, oltre che ai meccanismi autorizzativi e di verifica. Ciò significa che ogni iniziativa dovrà essere caratterizzata da un adeguato

supporto che favorisca i controlli e garantisca l'opportuna evidenza delle operazioni. La tracciabilità serve a garantire anche una maggiore trasparenza della gestione aziendale, consentendo di individuare al meglio i *process owners* e i soggetti che intervengono in determinati processi operativi.

Ogni operazione in deroga deve essere rigorosamente tracciata mediante conservazione di tutta la documentazione formale e informale che ne comprovi la correttezza (es. mail scambiate con il fornitore).

Segregazione di funzioni

Nessun soggetto dovrebbe gestire in autonomia un intero processo. Per tale motivo la struttura delle procedure aziendali dovrebbe garantire la separazione tra le fasi di decisione/esecuzione e controllo della stessa, specialmente in quelle attività/aree ritenute maggiormente sensibili, ovvero soggette a un elevato rischio reato.

Sistema dei poteri di firma

Al fine di garantire il principio di segregazione dei ruoli, è opportuno che i poteri autorizzativi e di firma siano correttamente definiti, assegnati e comunicati in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri illimitati. Inoltre, dovranno essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali.

Imparzialità e assenza di conflitti di interesse

I destinatari del Modello devono operare con professionalità e imparzialità. Essi hanno, pertanto, l'obbligo di evitare ogni e qualsivoglia situazione dalla quale possa sorgere un conflitto di interesse, tale da incidere - anche potenzialmente - sulla loro capacità di agire nell'interesse della Società e degli azionisti.

3.3 Codice etico

L'organizzazione ha predisposto, documentato, tiene aggiornato e diffonde il proprio "*Codice Etico*", che formalizza i diritti, i doveri e le responsabilità dell'organizzazione nei rapporti interni ed esterni e in relazione ai valori e agli obiettivi perseguiti dal Modello 231.

Il Codice Etico, che costituisce un Documento a revisione indipendente, è uno degli elementi predisposti dall'organizzazione allo scopo di assicurare un'efficace attività di prevenzione e contrasto alle violazioni delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili alle attività. Costituisce, infatti, un essenziale elemento del sistema di controllo preventivo rispetto alla commissione dei reati contenuti nel "catalogo" di cui agli artt. 24 ss. d.lgs. 231/2001.

Il Codice Etico raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti a garanzia del corretto operare dell'organizzazione, indipendentemente e al di là di quanto previsto da specifiche norme di legge.

L'Alta Direzione assicura che il Codice Etico:

a) Sia appropriato alle finalità dell'organizzazione;

b) Sia comunicato e compreso all'interno ed all'esterno dell'organizzazione;

c) Sia riesaminato per accertarne la continua idoneità;

d) Sia approvato dal massimo vertice dell'organizzazione.

Per l'approfondimento si rimanda all'Allegato C.

4 Comunicazione, formazione e diffusione del Modello

4.1 Destinatari del Modello 231

Il presente Modello è destinato a tutti coloro che operano per e con O.S.P. S.r.l. In particolare, sono annoverati i componenti degli Organi sociali della Società, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i consulenti esterni e i partners commerciali/finanziari. I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico che ne è parte. Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro (nei limiti di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto) che svolgono anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, quale che sia il rapporto che li lega allo stesso.

4.2 Informazione e Formazione

Una effettiva e concreta formazione ed informazione è assolutamente centrale rispetto all'efficace attuazione del modello organizzativo. Infatti, il modello potrà esplicare concretamente la propria funzione preventiva solo nel caso in cui ogni suo destinatario sappia esattamente quale condotta tenere in presenza di una determinata situazione. I principi ed i contenuti del presente modello organizzativo e del Codice etico dovranno essere ampiamente divulgati, all'interno e all'esterno dell'Organizzazione, per assicurare la piena conoscenza e condivisione tramite le modalità informative e formative descritte di seguito. In particolare, a seguito dell'approvazione del presente documento è prevista:

- Una comunicazione iniziale a tutto il personale aziendale circa l'adozione del presente documento e del Codice etico da effettuarsi, a scelta dell'Organizzazione, mediante mail, rete aziendale intranet, consegna cartacea ovvero attraverso le bacheche aziendali;
- Ai dipendenti assunti successivamente all'adozione del presente modello viene consegnato, oltre le eventuali procedure aziendali, il presente documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001", il Codice Etico, e il Sistema Disciplinare, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

È previsto che i princìpi del Modello e del Codice Etico siano oggetto di formazione alle risorse aziendali attraverso apposite attività (ad es. corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione. L'Organizzazione si impegna alla pianificazione di tali momenti formativi attraverso l'elaborazione di Piani di formazione. I risultati raggiunti con la formazione vengono verificati mediante la somministrazione di appositi test di apprendimento. I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono, peraltro, differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come

"apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

L'organizzazione di seminari e altre iniziative di formazione e informazione potrà svolgersi anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e di favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello, nonché di aggiornare in ordine a eventuali modifiche ad esso apportate.

Come sopra rilevato, il Modello ed il Codice Etico si applicano anche ai Terzi Destinatari, ovvero ai soggetti, esterni alla Società, che operano, direttamente o indirettamente, per il raggiungimento degli obiettivi di quest'ultima (a titolo esemplificativo e non esaustivo, procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali). In virtù di ciò, l'Organizzazione valuta l'inserimento di specifiche clausole contrattuali disciplinanti la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, in caso di comportamento in contrasto con il Modello nonché con il Codice Etico tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto 231.

5 L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001

5.1 L'Organismo di Vigilanza

Presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità dell'ente è l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art.6, comma 1 Decreto 231).

Il Consiglio di Amministrazione della O.S.P. S.r.l. con l'adozione del Modello adotta lo "***Statuto dell'Organismo di Vigilanza***" che costituisce parte integrante del Modello stesso, nel cui ambito sono regolamentati i profili di primario interesse in merito a tale Organismo, tra i quali:

- La composizione dell'OdV;
- Le modalità di nomina e la durata dell'incarico;
- Le cause di ineleggibilità e decadenza dell'OdV e dei singoli componenti;
- I presupposti e le modalità di revoca dell'incarico dell'OdV e dei singoli componenti;
- I compiti ed i poteri dell'OdV;
- Le risorse assegnate all'OdV;
- I flussi informativi: a) dall'OdV nei confronti degli organi aziendali; b) nei confronti dell'OdV;
- Le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV.

Nel rinviare, per una più puntuale rappresentazione, al documento approvato dal Consiglio di Amministrazione (Allegato E), si ritiene opportuno, in questa sede, soffermarsi solo brevemente su alcuni dei profili sopra indicati.

In particolare, la O.S.P. S.r.l. ha nominato in qualità di OdV tre professionisti esterni alla Società. In conformità al disposto di cui all'art. 6, comma 1, del Decreto, all'OdV è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- Verifica e vigilanza sul Modello, ovvero verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- Verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- Monitorare l'attività aziendale effettuando verifiche periodiche e, se necessario, straordinarie;
- Vigilare circa l'adozione di idonee misure per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e del Codice etico per la formazione del personale e per l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei suindicati strumenti;
- Comunicare al CdA i risultati della propria attività di vigilanza e controllo, esprimendo una valutazione sull'adeguatezza del Modello e, in virtù d ciò, proporre eventuali miglioramenti.

L'OdV per poter adempiere ai suoi compiti è dotato di poteri. In particolare, può accedere liberamente alla documentazione aziendale, acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti e richiedere la collaborazione delle varie funzioni e/o ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario per le attività di verificare e controllo; a tal proposito, l'OdV è dotato di un proprio budget.

L'OdV definisce e approva un proprio Regolamento o, se già presente e lo ritiene opportuno, procede alla modifica dello stesso. Mediante il suindicato documento, l'Organismo definisce la propria operatività e organizzazione per un'efficace vigilanza e controllo, in virtù di quanto richiesto dal Decreto. Il Regolamento sarà trasmesso per conoscenza al Consiglio di Amministrazione.

5.2 Flussi informativi da e verso l'OdV

I flussi di informazioni rappresentano una componente essenziale di un sistema di controllo interno in chiave di prevenzione della commissione dei reati in quanto utili per conoscere e gestire tempestivamente i rischi. Senza un sistema informativo efficiente, che consenta all'azienda di conoscere (e anticipare) i rischi connessi allo svolgimento della propria attività, non è possibile impostare azioni di risposta e attività di controllo.

L'art. 6, comma 2 del D.lgs. 231/2001 dispone che il Modello debba "*prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*".

I flussi informativi sono enunciati in apposita documentazione, in particolare si rimanda all'Allegato G.

A titolo esemplificativo, i Responsabili delle funzioni aziendali devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza comunicazioni inerenti:

- Modifiche organizzative e/o di business eventualmente intervenute;
- Modifiche procedurali eventualmente intervenute;
- Eventuali eccezioni procedurali.

Inoltre, devono essere tempestivamente inoltrate all'OdV:

- Notizie o provvedimenti proveniente da organi di polizia giudiziaria, o altra autorità, che riportino attività di indagine di cui al Decreto;
- Informazioni riguardanti procedimenti giudiziari a carico di apicali e dipendenti per i reati previsti dal Decreto;
- L'aggiornamento del sistema di deleghe;
- Possibili violazioni del Modello (cd. segnalazioni);

L'obbligo di informazione grava, in generale, su tutto il personale che venga a conoscenza di notizie relative a comportamenti non conformi alle regole di condotta aziendali e alla commissione di reati. Gli obblighi di segnalazione sono indirizzati anche a soggetti terzi che operano nell'interesse o per conto della Società.

L'OdV, oltre a riceve informazioni, deve anche comunicarle agli altri Organi sociali. Infatti, deve riferire attraverso relazioni semestrali o annuali al Consiglio di Amministrazione e, ove presente, al Collegio sindacale:

- Sintesi delle attività svolte;
- Resoconto delle segnalazioni ricevute;
- Proposte di modifica/aggiornamento del MOG;
- Resoconto sulla gestione del proprio budget.

I componenti dell'OdV sono tenuti alla riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, tranne nel caso in cui la comunicazione di tali notizie e informazioni sia necessaria al compimento dei rispettivi doveri. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei componenti dell'OdV è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con la normativa a protezione dei dati personali.

Per l'approfondimento si rimanda all'Allegato G.

5.3 L'OdV e il Sistema di whistleblowing

I Dipendenti della Società e i collaboratori della stessa hanno facoltà di segnalare all'Organismo di Vigilanza presunte condotte irregolari/illecite. Le stesse sono da intendersi non necessariamente come ipotesi di reato, ma anche come condotte difformi rispetto alle prescrizioni e i principi enunciati nel Codice etico, nel Modello 231 e nelle procedure aziendali. La segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

A tal proposito, la Società metterà a disposizione dei canali informativi dedicati, quali ad esempio e-apposita e-mail indirizzata all'Organismo di Vigilanza. A tutela del segnalante e del segnalato, le credenziali di accesso alla mail dovranno rimanere nell'esclusiva disponibilità dei membri dell'OdV.

L'OdV valuterà le Segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti a propria discrezione, chiedendo, se possibile, eventuali informazioni e notizie al soggetto che ha operato la Segnalazione, ai responsabili delle funzioni aziendali competenti e procedendo alle indagini del caso. In particolare, le Segnalazioni raccolte dall'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale potrà essere consentito l'accesso solo ai membri dell'OdV. L'Organismo di Vigilanza valuta le Segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del MOG e/o del Codice Etico ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Presidente del CdA e, alla prima riunione possibile, al Consiglio di Amministrazione.

Si sottolinea come l'OdV non sia dotato di poteri sanzionatori, ma possa solo proporre delle sanzioni al CdA, che verranno valutate da quest'ultimo. Nel caso in cui il Consiglio decida di non comminare nessuna sanzione dovrà formalizzare il motivo della sua decisione.

6. Sistema sanzionatorio di O.S.P. S.r.l.

6.1 L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare

Condizioni necessarie per garantire l'effettività del Modello è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione del Modello e/o del Codice Etico. Tale sistema costituisce infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della corretta attuazione di quanto previsto dal decreto. Con riferimento al Decreto 231, l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

La Società ha, quindi, adottato un sistema disciplinare precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Il Sistema dovrà essere diffuso e comunicato, anche per via telematica o su supporto informatico nonché pubblicato sulla intranet aziendale, e affisso in luogo accessibile a tutti affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

6.2 La struttura del Sistema Disciplinare

Di seguito viene sintetizzato il Sistema Disciplinare della Società, fermo restando che per la relativa completa disciplina si rimanda al relativo documento nella sua interezza, che costituisce parte integrante del Modello (Allegato D).

In primis, sono indicati i soggetti passibili delle sanzioni previste, suddivisi in tre differenti categorie: 1) i Soggetti Apicali; 2) i Dipendenti; 3) i Terzi Destinatari (consulenti, fornitori, ecc.).

Successivamente, sono indicate le possibili violazioni seguite dalle sanzioni applicabili per singola categoria. Il sistema disciplina anche il regime di responsabilità dell'OdV in caso di inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

Apposita sezione è dedicata al Whistleblowing per le sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, così come espressamente previsto dall'art. 6, comma 2-bis del Decreto 231.

La gravità dell'infrazione sarà valutata dall'Alta Direzione, in collaborazione con l'OdV, sulla base delle seguenti circostanze:

- I tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- La presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- L'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per l'organizzazione e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della stessa organizzazione;
- La prevedibilità delle conseguenze;
- Le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Per quanto attiene ai soggetti legati all'organizzazione da un rapporto di lavoro subordinato, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "*Statuto dei diritti dei lavoratori*" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente.

Per l'approfondimento si rimanda all'Allegato D.